



COMUNE DI SANT'AGOSTINO (Fe)

Prot. 10592 (Cl.3/13) del 15/6/2015

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2014 AI SENSI DELL'ART. 10 DEL D.LGS. N. 150/2009 E DELL'ART. 10, COMMA 8 LETT. B) D.LGS. 33/2013.

1) PRESENTAZIONE

La relazione è stata tenendo conto delle risultanze attualmente restante la valutazione individuale del personale dipendente titolare di Posizione Organizzativa e del personale.

La presente relazione viene adottata così come stabilito art 10 comma 8, lettera b) del D.L n. 33/2013 e dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009. La relazione di seguito esposta sarà:

- approvata con delibera di Giunta Comunale ai sensi dell'art. 15, D.Lgs 150/2009
- validata dall'OIV, ai sensi del'art. 14, comma 4 lett. c) D.Lgs. 150/2009;
- pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, in apposita sezione, di facile accesso e consultazione, denominata "Amministrazione trasparente";
- inviata al Ministero dell'economia e delle finanze

ai sensi dell'art. 10 comma 2, del D.LGS n 150/2009

2) SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

A) Il funzionamento del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale

L'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs n. 150/2009 impone alle amministrazioni pubbliche l'obbligo di adottare la "Relazione sulla performance", un documento che illustri a consuntivo, a tutti i soggetti interni ed esterni interessati, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nel corso dell'anno precedente rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse gestite, al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

La metodologia di valutazione dei titolari di PO, attualmente vigente nel Comune di Sant'Agostino, è stata approvata con Delibera di Giunta Comunale n. 132 del 16/10/2003.

Per tutto il personale dipendente la metodologia di valutazione attualmente vigente è stata approvata con delibera di Giunta n.108 del 21/7/2005.

L'Organismo Indipendente di Valutazione è stato istituito con Delibera G.C. n. 146 del 14/12/2010, in forma associata tra i Comuni di Poggio Renatico (comune capifila), Mirabello, Sant'Agostino e Vigarano Mainarda, sottoscrivendo apposita convenzione in data 22.02.2011. L'ultimo atto di

nomina è il decreto 70 del 31/12/2014 del Sindaco del Comune di Poggio Renatico che individua quale O.I.V. dei quattro comuni citati l'Ing. Luciano Messori

Nel processo di misurazione e valutazione della performance di questo Ente intervengono i seguenti soggetti per quanto di propria competenza:

- Sindaco e la Giunta;
- L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
- Il Segretario Comunale;
- Le Posizioni Organizzative.

Il processo di misurazione e valutazione della performance dell'Ente passa attraverso le seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, i rispettivi indicatori e valori attesi;
- collegamento fra gli obiettivi e le risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio adottando se necessario interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale
- impiego dei sistemi premianti, valorizzando il merito;
- rendicontazione dei risultati ai soggetti interessati sia esterni che interni.

Il Comune di Sant'Agostino con specifico riferimento all'esercizio 2014, ha adottato i seguenti atti:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 31/7/2014 è stata approvata la relazione previsionale e programmatica 2014/16, il bilancio di previsione dell'esercizio finanziario 2014 e il correlato bilancio di previsione 2014/16;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 7/8/2014 è stato approvato uno stralcio del PEG con la semplice disaggregazione delle voci di bilancio l'assegnazione delle dotazioni finanziarie ai responsabili di settore, al fine di assicurare il regolare funzionamento dei servizi esistenti;
- con deliberazione di Giunta Comunale n.123 del 13/11/2013 è stato approvato il piano delle performance e completato il piano esecutivo di gestione.
- con mail del 27/3/2015, ns prot.5399 del 27/3/2015, l'OIV ha verificato e valutato lo stato di attuazione al 31.12.2014 degli obiettivi individuati dal Piano Performance - PEG sulla base delle relazioni presentate dai Responsabili APO e dei dati raccolti dagli uffici interessati

Con i suddetti atti il Comune di Sant'Agostino traduce in pratica e concretizza i principi generali espressi dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs n. 150/2009, e cioè:

- miglioramento continuo e costante delle qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione;
- valorizzazione del merito;
- trasparenza dei risultati conseguiti e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento.

3) OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

A) La performance organizzativa

Esprime il risultato che l'organizzazione del Comune, con le sue singole unità (aree e servizi), consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e la soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Per l'anno 2014, tutti i Responsabili di posizione organizzativa hanno redatto lo stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2014, le cui schede sono state inviate all'OIV e custodite dallo stesso oltre che agli atti dell'ente.

Con la richiamata mail del 2027/3/2015, ns prot.5399 del 27/3/2015, l'OIV ha verificato e valutato lo stato di attuazione al 31.12.2014 degli obiettivi individuati dal Piano Performance - PEG sulla base delle relazioni presentate dai Responsabili APO e dei dati raccolti dagli uffici interessati. Il verbale è stato trasmesso al Sindaco che con proprio Decreto ne prenderà atto ed attribuirà la retribuzione di risultato ai soggetti valutati.

L'attività ordinaria svolta, durante il 2014, come indicato nella relazione dell'OIV evidenzia un'attenzione da parte dei responsabili al raggiungimento dei parametri di efficienza e di efficacia, mentre permane ancora marcata la gestione straordinaria connessa all'emergenza conseguente ai terremoti del 20 e 29 maggio 2012. Si evidenzia come fra gli obietti di ciascun responsabile figurino, in modo trasversale, la gestione dell'emergenza sisma e l'adeguamento alle norme in materia di Anticorruzione e Trasparenza.

Nella Relazione sopra richiamata si evidenzia come dal punto di vista della gestione dei programmi, sia dal punto di vista delle entrate che delle spese la percentuale di raggiungimento è per tutti al di sopra del 90% .

B) La performance individuale

Esprime il contributo fornito dal singolo individuo (dipendente), in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

• Valutazione individuale dei Responsabili di Posizione Organizzativa

Il sistema di valutazione individuale della performance dei Responsabili di PO viene utilizzato per la distribuzione del fondo annuale dell'indennità di risultato e quindi per la definizione delle singole quote annuali dell'indennità di risultato spettante ognuno.

La metodologia di valutazione dei titolari di PO, attualmente vigente nel Comune di Sant'Agostino, è stata approvata con la citata Delibera di Giunta Comunale n. 132 del 16/10/2003. Essa segue due criteri di valutazione:

- 1) La valutazione dei risultati;
- 2) comportamento manageriale

La valutazione è affidata, come si è detto, all'Organo Indipendente di Valutazione (OIV) che, una volta elaborata, la trasmette al Sindaco per la sua approvazione.

Si evidenzia che per quanto riguarda le pesature ai fini del risultato, vengono specificate le seguenti metodologie applicate per i due criteri sopracitati:

- **raggiungimento degli obiettivi:** le pesature si basano sulle schede nelle quali viene esplicitata la realizzazione di ogni singolo obiettivo con il peso assegnato allo stesso all'atto dell'assegnazione;
- **comportamento manageriale:** lo stesso viene calcolato sulla base dei seguenti criteri, con schede valutative da 0 a 50, come segue:
 - a) orientamento al cittadino-cliente e capacità di mantenere relazioni esterne positive, promuovendo l'immagine e i valori dell'ente;

- b) capacità di programmare, organizzare e controllare le attività dell'unità organizzativa, le attività di progetto, di ricerca e studio assegnate alla sua responsabilità;
- c) capacità di dirigere le attività poste sotto la sua responsabilità garantendo elevati livelli di qualità, precisione e rispetto dei tempi;
- d) leadership, ovvero capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzando l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale e capacità di utilizzare equamente gli strumenti i processi di valutazione del personale;
- e) capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza;
- f) impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato;
- g) propensione all'innovazione e capacità di adeguarsi tempestivamente ai cambiamenti tecnologici, organizzativi e normativi;
- h) capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità;
- i) capacità di contribuire alla formulazione delle strategie di sviluppo dei servizi assegnati alla sua responsabilità;
- j) attitudine all'aggiornamento professionale e capacità di garantire la crescita del Know How dell'ente sui temi di pertinenza

- **Valutazione individuale di tutto il personale dipendente**

La valutazione delle prestazioni e dei risultati è parte dei criteri di gestione delle risorse umane. Attraverso di essa si può avere un quadro sull'andamento lavorativo di chi opera all'interno dell'organizzazione e si possono fissare i presupposti per migliorare l'organizzazione stessa.

Il Sistema di valutazione utilizzato dal Comune di Sant'Agostino è uno strumento in grado di governare l'intero processo di valutazione, aperto ed adattabile a modifiche organizzative, in grado di valorizzare le singole professionalità le prestazioni lavorative in modo da aumentare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

I parametri per la valutazione della produttività individuale trovano fondamento nei principi dettati dal D.lgs. 150/2009 e dalla contrattazione nazionale di categoria.

Gli elementi che compongono la valutazione finale, espressa in centesimi, si differenzia a seconda della categoria di appartenenza, e nel complesso tiene in considerazione i seguenti fattori:

- 1) Esperienza acquisita (per la sola cat.A, B1 e C1)
- 2) Qualità della prestazione individuale resa
- 3) Risultati conseguiti
- 4) Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale
- 5) Prestazioni rese con maggior grado di arricchimento professionale, anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento
- 6) Impegno profuso

Ogni elemento viene valutato secondo la seguente scansione:

- a) Scarsa
- b) Mediocre
- c) Sufficiente
- d) Buona
- e) Elevata

Cui corrisponde un range di punteggio minimo e massimo prestabilito.

Il punteggio relativo alla valutazione attribuita ai dipendenti viene utilizzato per la ripartizione del fondo di produttività collettiva e per l'eventuale progressione orizzontale all'interno delle categorie contrattuali.

Si può ritenere che anche per l'anno 2014 sia stato realizzato un elevato grado di raggiungimento dei risultati e degli obiettivi, nonostante il permanere di molte problematiche riferite agli eventi calamitosi del 2012 che hanno determinato un evidente sovraccarico di lavoro e la necessità, per tutti i dipendenti, di adattamento a nuove e complesse situazioni lavorative oltre che a continui interventi del legislatore.

4) ALTRI ADEMPIMENTI CONNESSI ALLA PERFORMANCE

A) Lo stato di attuazione del programma triennale della trasparenza e integrità (D.Lgs. 14/3/2013)

Il piano triennale della trasparenza, ai sensi dell'art. 10 D.Lgs n. 33/2013, è stato adottato, per l'anno 2014, con deliberazione di Giunta n.6 del 28/1/2014. Il tentativo di rispettare quanto maggiormente possibile il suddetto piano ha diffusamente impegnato gli uffici comunali nel corso dell'anno.

Il sito istituzionale offre sempre maggiori informazioni, rientranti negli obblighi di trasparenza sanciti dalla normativa. I dati di maggior rilievo che si possono reperire in esso sono riportati nella tabella sottostante:

DATI/DOCUMENTI PUBBLICATI	DENOMINAZIONE SEZIONE DI PUBBLICAZIONE
Albo pretorio on-line con la pubblicazione degli atti adottati dagli organi politici e tecnici (delibere, determine)	Home page
Informazioni sugli uffici comunali e funzioni esercitate (responsabili, recapiti telefonici, indirizzi di posta elettronica)	Home page/La struttura organizzativa
Indirizzo di Posta Elettronica Certificata	Home page/PEC
Informazioni sui servizi erogati e relativa modulistica	Home page/Modulistica, oppure Canali tematici
Bandi di gara e Concorsi	Home page/Bandi di Gara, Concorsi/Amministrazione trasparente
Suap On-Line	Home > Strumenti on line > Suap online
Accesso civico	Home page/Amministrazione trasparente
Disposizioni generali	
Organizzazione	
Personale (curricula PO, assenze, contratti decentrati, ecc.)	
Consulenti e collaboratori	
Bandi di concorso	
Performance	
Enti controllati	
Attività e procedimenti	
Provvedimenti	
Sovvenzioni, sussidi, provvidenze economiche	

Bilanci	
Beni immobili e gestione del patrimonio	
Controlli e rilievi (nulla da segnalare)	
Servizi erogati	
Pagamenti dell'Amministrazione	
Opere pubbliche	
Pianificazione e governo del territorio	
Informazioni ambientali	
Interventi straordinari e di emergenza	
Altri contenuti (trasparenza e anticorruzione)	
Altri contenuti	
Spese di rappresentanza	
Piano triennale dotazioni strumentali	
Statuto, Regolamenti comunali, Ordinanze	Home page
Informazioni sintetiche sui componenti della Giunta e Consiglio	Home page/Il Comune
Strumenti urbanistici	Home page/Strumenti edilizi + Canali tematici
Tributi e tariffe	Home page/Canali tematici

A/1) Attestazione da parte dell'OIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione.

In data 28/1/2015 prot.1436 e 1437 l'OIV, con riferimento all'anno 2014, ha effettuato la competente rilevazione estesa a tutte le strutture del Comune dall'esito della quale non sono emersi aspetti critici collegati al rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa e dall'ANAC in ordine agli obblighi di pubblicazione e di accesso del sito istituzionale.

In conformità alla Delibera ANAC n. 148/2014 avente ad oggetto “ Attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2014 da parte delle Pubbliche Amministrazioni e attività di vigilanza e controllo dell'Autorità”, l'Organismo Monocratico Indipendente di Valutazione, con le suddette note ha dichiarato di aver effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nell'Allegato 1 – Griglia di rilevazione al 31.12.2014 della delibera n. 148/14. L'OIV ha inoltre dichiarato di aver svolto gli accertamenti, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi dall'attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta dal Responsabile della trasparenza ai sensi dell'art. 43, c. 1, del d.lgs. n. 33/2013. Sulla base di quanto sopra, l'OIV, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009, ha attestato la veridicità e l'attendibilità, alla data dell'attestazione, di quanto riportato nell'Allegato 1 rispetto a quanto pubblicato sul sito dell'amministrazione/società/ente.

B) Lo stato di attuazione della prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità (Legge 6/11/2012 n.190)

Si evidenzia l'adozione dei seguenti atti propedeutici alla attuazione di quanto previsto dalla Legge:

- piano triennale 2013/2015, adottato dalla Giunta con deliberazione n.51 del 28/3/2013
- piano triennale 2014/2016, adottato dalla Giunta con deliberazione n.7 del 28/1/2014
- decreto del Sindaco n.6 del 19/3/2013 di assegnazione delle funzioni di Responsabile della Prevenzione e Corruzione al Segretario Comunale previa integrazione al regolamento degli uffici e servizi con delibera di Giunta n.37 del 19/3/2013;

- relazione del Responsabile della prevenzione e Corruzione in data 24/12/2014 prot.21479, pubblicata sul sito web;
- codice di comportamento dei dipendenti, approvato con deliberazione di Giunta n.174 del 17/12/2013.

Nel corso del 2014 gli uffici hanno adempiuto a quanto previsto dal piano triennale per quanto di loro competenza.

C) Lo stato di attuazione dei controlli interni (DL 10/10/2012 n.174)

Il “Regolamento per la disciplina della metodologia e dell’organizzazione dei controlli interni al Comune di Sant’Agostino” è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n.2 del 10/1/2013.

Nel corso del 2014 si evidenziano i seguenti atti:

- referto del controllo effettuato dal segretario comunale relativo al quarto trimestre 2013 e primo trimestre 2014 trasmesso al Sindaco con nota del 24/6/2014 prot.10413
- referto del controllo effettuato dal segretario comunale relativo al secondo e terzo trimestre 2013 trasmesso al Sindaco con nota del 23/12/2014 prot.21520
- relazione di inizio mandato, redatta dal responsabile dei servizi finanziari e trasmessa al Sindaco in data 9/10/2014 prot.16357. Alla data odierna la relazione non risulta ancora sottoscritta e inviata alla Corte dei Conti.

D) Pari opportunità e bilancio di genere

L’Amministrazione Comunale di Sant’Agostino è stata sempre sensibile al tema delle pari opportunità. Ad oggi non è stato redatto un bilancio di genere.

Si segnala che in tale ambito è stato costituito, con delibera di Giunta n.17 del 22/3/2011, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG). Il CUG è l’organismo previsto dall’articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dalla L.183/10, all’interno delle amministrazioni pubbliche con l’obiettivo di migliorare l’organizzazione del lavoro e rafforzare la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori.

Al riguardo si evidenziano i seguenti atti adottati:

- deliberazione di Giunta n.19 del 12/2/2013 di presa d’atto del regolamento sul funzionamento del CUG;
- deliberazione di Giunta n.20 del 12/2/2013 di approvazione del piano triennale delle azioni positive 2012/2014 ai sensi dell’art.48 del DLgs 198/2006
- verbale n.1 della seduta del 18/3/2014 di approvazione della relazione prevista dall’art.4 del regolamento in ordine alla situazione del personale riferita all’anno 2013 precedente riguardo all’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.
- Verbale n.1 del 6/11/2014 di approvazione della bozza del piano triennale delle azioni positive 2015/2017
- Deliberazione di Giunta n.135 del 4/12/2014 di approvazione del piano triennale delle azioni positive 2015/2017 ai sensi dell’art.48 del DLgs 198/2006
- verbale n.1 della seduta del 23/3/2015 di approvazione della relazione prevista dall’art.4 del regolamento in ordine alla situazione del personale riferita all’anno 2014 precedente riguardo all’attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro.

5) RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Nell'anno 2014, seppur caratterizzato da un grado elevato di incertezza sulle risorse economico-finanziarie a disposizione dell'ente, dati i notevoli interventi normativi sulla disciplina dell'IMU, della TASI e dei trasferimenti statali, si è determinato un utilizzo positivo delle risorse stanziato con il Bilancio di Previsione 2014, successivamente modificato con opportune delibere di Consiglio e di Giunta, come si evince dalla Relazione Illustrativa approvata dalla Giunta Comunale con proprio atto n. 28 del 1/4/2015, che costituisce allegato al Rendiconto della Gestione dell'anno 2014, approvato con Delibera di Consiglio Comunale n. 34 del 9/4/2015.

Nel documento si evidenzia, fra l'altro, che l'ente:

- ha confermato i propri servizi rispetto alla situazione degli anni precedenti;
- è stato rispettoso di tutte le disposizioni vigenti in materia di spese di personale;
- ha rispettato i limiti di spesa disposti dall'art. 6 del D.L. 78/2010;
- rileva per l'anno 2014 un livello di copertura dei servizi a domanda individuale del 58,44%, in aumento rispetto all'esercizio 2014;
- ha conseguito nel 2014 un risultato economico positivo pari ad € 98.000,00 (destinato ad investimenti) ed un avanzo di amministrazione pari ad € 824.135,00;
- ha rispettato l'obiettivo programmatico di Patto di Stabilità Interno per l'anno 2014;
- ha una giacenza di cassa al 31.12.14 pari ad € 7.844.264,15 di cui vincolata € 6.304.032,63

Per quanto riguarda il personale si evidenzia che la struttura al 31.12.2014 era composta da n. 37 dipendenti, di cui 5 con incarico di PO, su una popolazione di 6.944 abitanti che dall'anno 2009 al 2014 si è ridotta di 135 unità. Anche il personale dipendente, nell'ultimo quinquennio, è diminuito di n.4 unità a causa scelte dell'amministrazione, ma anche per effetto di cessazioni per quiescenza non sostituite per il susseguirsi di norme limitative nel reclutamento del personale, tourn over, ecc... fino all'attuale sostanziale blocco delle assunzioni.

Si evidenzia che, anche nell'anno 2014, l'ente ha potuto fruire di una forza lavoro aggiuntiva di circa 9 unità inviata dal Commissario regionale alla ricostruzione a supporto alle molteplici ed impegnative attività post-sisma 2012.

6) REDAZIONE E TRASMISSIONE DELLA PRESENTE RELAZIONE

La presente relazione viene redatta, ai sensi dell'art. 10 comma 2 del D.lgs n. 150/2009, dal Responsabile del Servizio Personale che, per il ruolo ricoperto e per le funzioni e le competenze attribuite all'interno dell'ente, non può che effettuare una mera ricognizione dell'attività svolta ed una elencazione degli atti adottati nei quali sono evidenziati in dettaglio i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse.

La relazione sarà inviata alla Giunta Comunale per l'approvazione, ai sensi dell'art. 15, D.Lgs 150/2009 e, successivamente, sarà:

- validata dall'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. c) D.Lgs. 150/2009;
- pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente"
- trasmessa alla Commissione e al Ministero dell'Economia e delle Finanze come precisato nella Delibera CIVIT n 6/2012;

Il ciclo della performance, che si conclude con la presente relazione, rappresenta l'anello di congiunzione tra gli organi di governo, la struttura gestionale ed il Segretario Generale che devono sinergicamente coordinarsi per il raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

Si tratta di un percorso non privo di ostacoli, segnato oltre che dall'esiguità delle risorse economiche ed umane a disposizione, sempre più limitate in conseguenza dei vari provvedimenti di spending review succedutisi nel tempo, al continuo sopraggiungere di nuove normative che hanno pesantemente coinvolto la struttura amministrativa nell'assolvimento dei propri compiti.

La presente relazione costituisce anche il presupposto per poter accedere agli strumenti di premialità individuale.

Sant'Agostino li 15/6/2015



Il Responsabile del servizio Finanziario
e del Servizio Personale
Alberto Pasquini

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Alberto Pasquini", written over a faint, circular official stamp.